

L'Autonome des Territoriaux

Edition du S.A.F.P.T. N° 83



Photo de couverture : L'hôtel de ville de GIVORS (Rhône, 69)



Disponibles, nous sommes en permanence à votre écoute
Nous défendons votre grade, votre fonction
Nous vous informons sur vos droits et vos obligations
Nous revendiquons pour de nouveaux acquis sociaux

SOMMAIRE :

Page 2 : Projet de loi fonction publique

Page 3 : La future réforme des retraites - Un flou très inquiétant

Page 4 : Cahier Propositions Nationales 2019 - 2020

Page 8 : L'Assemblée Générale des 20 et 21 Juin 2019, Bulletin d'adhésion

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Rédaction : Yolande RESTOUIN, Thierry CAMILIERI, Bruno CHAMPION

www.safpt.org - l.autonome@safpt.org

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde

PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE

Le Projet de Loi sur la Fonction Publique, adopté en première lecture par les députés le 28 mai 2019, comporte 37 articles. Sept concernent en grande partie ou en totalité la place des syndicats dans les collectivités territoriales. Le texte a été examiné par le Sénat le 12 juin en commission des Lois et en séance publique du 18 au 27 juin. Il est encore trop tôt pour dire comment seront transposés tous ces articles en FPT, cependant des mesures se dégagent déjà :

Nouvelle instance unique de dialogue social (article 3)

Fusion des CT et des CHSCT pour donner le CST.

Un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Il remplacera le CT (comité technique) et le CHSCT (comité hygiène sécurité et conditions de travail). Cette nouvelle instance sera composée de représentants du personnel et des représentants de la collectivité. Des collectivités peuvent aussi choisir de se regrouper pour créer un comité social unique.

Le CHSCT en tant que tel disparaît mais certaines collectivités (celles employant au moins 200 agents ainsi que les SDIS) auront l'obligation de mettre en place une "formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail" au sein du comité social. Les collectivités qui font face à des "risques professionnels particuliers" pourront aussi instaurer cette commission.

Voici le champ de compétences des futurs comités sociaux (qui pourra être complété par un décret) :

- ✓ l'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- ✓ l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- ✓ les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- ✓ les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- ✓ les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- ✓ les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi que les aides à la protection sociale complémentaire ;
- ✓ la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail.

C.A.P : LE RÉTRÉCISSEMENT DU CHAMP DE COMPÉTENCE DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Mesure emblématique de cette loi, les commissions administratives paritaires (CAP) ne seront plus préalablement saisies pour rendre des avis sur les mutations, les mobilités, les avancements et promotions. L'avis émanera du Chef de Service.

En cas de conflit concernant les avancements et les mutations, plus de recours possible auprès de la C.A.P. L'agent se défend seul en présentant un recours administratif préalable.

Ces dispositions devraient entrer en vigueur dès le 1er janvier 2020 pour la fonction publique territoriale et hospitalière, et en 2021 pour l'État.

LE CAS DES CENTRES DE GESTION

S'agissant de la promotion interne, les centres de gestion devront recueillir l'avis des comités sociaux des collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins 50 agents ainsi que celui des collectivités volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude. Et ce avant de consulter leur propre comité social territorial

Pour les futures élections, il semblerait que les groupes hiérarchiques soient supprimés.

Une CCP (commission consultative paritaire) unique sera créée dans chaque collectivité territoriale ou établissement public pour l'ensemble des contractuels, quelle que soit leur catégorie. En cas de fusion de collectivités territoriales, de nouvelles élections devront être organisées un an au plus tard après la création d'une nouvelle collectivité

L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin d'harmoniser le temps de travail dans la fonction publique avec le secteur privé, les accords dérogatoires à la durée légale de travail (1 607 heures) dans la fonction publique territoriale seront supprimés d'ici à 2022. Le texte ne précise pas, à cet égard, dans quelles conditions les négociations seront menées ni selon quelles contreparties, qui ne pourront être de nature indemnitaire.

CONTRACTUELS : DE NOUVEAUX POSTES OUVERTS AUX CONTRACTUELS

Emplois de catégorie B et postes de direction

Les employeurs territoriaux pourront, par dérogation au principe de recrutement des fonctionnaires, recruter des non titulaires sur des emplois de catégorie B - et non plus seulement de catégorie A - "lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient" (article 10). À la différence des versants de l'État et hospitalier, les agents de catégories C ne sont pas concernés. À cela s'ajoute la possibilité, pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants, d'embaucher des contractuels "pour l'ensemble de leurs emplois permanents", sans aucune restriction.

Autre domaine, et non des moindres, concerné par une ouverture accrue aux contractuels, celui des emplois de direction (article 7). Les postes de DGS (directeur général des services), DGS adjoint et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants seront concernés, tout comme les EPCI à fiscalité propre qui dépassent ce même seuil. Jusqu'à présent, le recrutement de non titulaires à de telles responsabilités était possible uniquement dans les collectivités de 80 000 habitants et plus.

Emplois à temps non complet

Afin de limiter le recours aux "faux vacataires", les collectivités locales disposeront de nouvelles facilités pour créer des emplois à temps non complet (*article 10*) (2). Quelle que soit leur taille, elles pourront recruter des contractuels sur des emplois inférieurs à 17 heures 30 par semaine.

C'est une nouvelle ère à la précarité qui vient de s'ouvrir ! La Loi Sauvadet sur la résorption de l'emploi précaire, même si elle avait un effet limité, va être totalement remise en cause par ce procédé.

Création du contrat de projet

Un nouveau type de CDD, visant à "mener à bien un projet ou une opération identifiés", est créé (*article 8*). Sa durée sera comprise entre un et six ans et seuls les agents de catégorie A ou B sont concernés. Le contrat sera rompu lorsque le projet ou l'opération "se termine de manière anticipée" ou lorsqu'il ne peut pas se réaliser. L'employeur devra respecter un "délai de prévenance" fixé par décret avant l'échéance du contrat de projet.

Prime de précarité :

Les agents non titulaires dont le contrat est inférieur ou égal à un an pourront bénéficier d'une indemnité de fin de contrat, à partir de 2021 (*article 10 ter*). En revanche, les agents ayant un contrat saisonnier ne sont pas éligibles, tout comme les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ainsi que ceux qui bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

Le montant de cette prime de précarité devrait s'élever, comme dans le privé, à 10 % de la rémunération globale versée à l'agent, a indiqué le gouvernement. Un décret fixera le plafond de revenu maximum pour en bénéficier. Il pourrait être de deux Smic.

Donc un renouvellement d'un mois après 1 an ne donnera pas lieu à la perception de la prime.

Favoriser les départs à l'amiable...

Le mécanisme de la rupture conventionnelle individuelle, en vigueur dans le privé depuis 2008, sera introduit dans le secteur public à titre expérimental, pour les fonctionnaires des trois versants (*article 26*).

**Attendre les modalités d'application en FPT...
Surtout avec la libre administration des Collectivités Territoriales ???**

Autres points : Obligation de mettre en place un Plan d'action « égalité professionnelle » pluriannuel. Le respect d'égalité hommes - femmes dans les procédures d'avancement (qui va vérifier puisque les CAP ne seront plus consultées pour les promotions ?)

Jour de carence supprimé pour les femmes enceinte dès lors qu'elles ont déclaré leur grossesse.

Anecdote : Les syndicats s'indignent contre la mise en place d'une nouvelle sanction de 1^{er} groupe en FPE et FPH : les 3 jours de mise à pieds et parlent d'une particularité de la FPT.... Et l'équité alors ???



LA FUTURE REFORME DES RETRAITES - UN FLOU TRES INQUIETANT

Un régime universel par points

Ce sera le cœur de la future réforme. La mise en place d'un régime universel par points viendra remplacer (en théorie) les 42 régimes de retraites actuels, où les pensions sont calculées en fonction du nombre de trimestres cotisés. Dans le futur système universel, chacun accumulera des points tout au long de sa carrière et « un euro cotisé donnera les mêmes droits à tous ». Finie la règle des 25 meilleures années pour les salariés du privé et des 6 derniers mois pour les fonctionnaires. Le régime à points se veut plus « contributif ». Dans ce futur système « public et par répartition », tout le monde cotisera au pot commun jusqu'à 10.000 euros brut de revenus mensuels, primes des fonctionnaires comprises (à partir de quelle date commencera cette prise en compte vu le retard accumulé par les fonctionnaires dans ce domaine ???).

Les retraités actuels ne sont pas concernés par cette réforme, de même que les actifs à moins de 5 ans de la retraite au moment de l'adoption de la loi. Quid des agents placés en Catégorie Active et dont l'année de naissance est post-1963 ?

Un âge d'équilibre

Il n'y aura pas, à priori, de changement de l'âge légal de départ à la retraite qui restera fixé à 62 ans. Toutefois, l'instauration d'un « âge d'équilibre » est préconisée afin de consolider le système. Cet âge serait fixé à 64 ans. Un bonus-malus devrait être instauré autour de cette nouvelle borne d'âge : les futurs retraités verraient leur pension amputée en cas de départ avant 64 ans, et majorée dans le cas contraire. Comment pouvoir instaurer une telle mesure lorsque les agents auront atteint le nombre de trimestres demandés....

Mais existera-t-il encore un nombre de trimestres avec cette réforme ?

Les pensions de réversion

Le rapport Delevoye devrait annoncer leur maintien dans la future réforme. Néanmoins, le dispositif devrait évoluer. En cas de divorce, il serait privilégié la piste d'un «solde de tout compte» pour répartir les droits entre les anciennes épouses d'un retraité après son décès.

La majoration pour les enfants

Le rapport Delevoye devrait acter une nouveauté : la majoration des pensions dès le premier enfant et non plus à partir du troisième, via « une bonification proportionnelle », c'est-à-dire un pourcentage plutôt qu'un nombre de points forfaitaire par enfant.

Les régimes spéciaux

Le système universel à points doit en théorie mettre fin aux régimes spéciaux. Toutefois, des traitements de faveur subsisteront. Parmi les fonctionnaires, les métiers régaliens (policiers, douaniers, pompiers, surveillants pénitentiaires) garderont leurs spécificités de départ anticipé à 57 ans, voire 52 ans

(Les conditions des Catégories actives seront-elles également lissées, notamment avec la bonification d'un cinquième du temps dans la limite de 5 années pour tous ?).

En revanche, les aides-soignantes des hôpitaux publics devront se plier aux mêmes règles que leurs consœurs du privé, avec l'accès au « compte pénibilité » pour partir au mieux à 60 ans.

(Certaines professions seront - elles prises en considération afin d'entrer dans un de ces deux systèmes ?)

Beaucoup d'autres interrogations demeurent et inquiètent :

- Comment procède-t-on et sur quelle période ?
- Comment fait-on converger les différents systèmes ; salariés, fonctionnaires, indépendants et autres ?
- Sera-t-il appliqué une rétroactivité sur l'ensemble de la carrière ?
- Sur combien d'années prend on le salaire de référence ?
- Quelles garanties apporte-t-on aux futurs retraités concernant leur niveau de vie et le taux de remplacement du dernier revenu ?
- Comment sera déterminée la valeur du point ?
- Quelle solidarité garantit-on entre les générations mais aussi entre les jeunes, les femmes, les seniors, les personnes handicapées, les chômeurs... ?
- Quelle sera l'assiette de cotisation : les seuls salaires, la CSG, la TVA sociale, les revenus du capital ?
- Que deviendront les points acquis au titre de la RAFP ? En cas de versement sur le compte retraite, comment sera déterminée la valeur du point ?

**ATTENTION : Cette analyse est faite avant la présentation du projet.
Des points pourront être modifiés et des réponses apportées
dans le courant des semaines à venir !**



Cahier Propositions Nationales 2019 - 2020

Cahier de Propositions Nationales élaboré par la Commission de travail « Statuts/Carrières » lors de l'Assemblée Générale des 20 et 21 Juin 2019 à GIVORS (Rhône-69)

PREAMBULE :

Nul n'est censé ignorer la loi.

En conséquence le SAFPT demande de rappeler aux autorités territoriales qu'elles ont l'obligation d'appliquer les textes réglementaires

Propositions Générales

1. Attribution d'un permanent national à toutes organisations syndicales ayant obtenu une colonne à leur nom au niveau national lors des élections professionnelles
2. Prise en compte des affiliations volontaires des collectivités à un Centre de Gestion pour l'octroi des décharges d'activité de service départementales
3. . Suppression des groupes hiérarchiques lors des élections professionnelles
4. Suppression des seuils démographiques afin de reconnaître les qualifications et compétences des personnels de catégorie A et ce, quelle que soit l'importance de la collectivité.
5. Opposition à toute privatisation ou délégation à une association (loi 1901) des services entraînant suppression d'emplois

6. Rétablissement des avancements d'échelons à durée minimum et intermédiaire.
7. Suppression de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 modifiée, interdisant aux fonctionnaires territoriaux de percevoir des avantages supérieurs à ceux de la FPE.
8. Respect strict de la loi modifiant l'article 3 de la loi 84.53. du 26/01/1984 modifiée. Titularisation des contractuels occupant des emplois statutaires (continus ou cumulés) depuis plus d'un an.
9. Titularisation de tous les non titulaires encore en fonction, occupant des emplois permanents de droit public et non la transformation en CDI signant la mort du statut
10. Raccourcissement des délais des procédures juridiques, en mettant à la disposition des instances concernées les moyens nécessaires (TA/CE).
11. Application des décisions prises pour la F.P.E. et la FPH en termes identiques et à la même date pour la F.P.T
12. Prise en compte de la durée des prolongations de stages pour l'avancement d'échelon
13. Obligation aux collectivités territoriales de participer aux cotisations de mutuelle (santé et prévoyance) et d'apporter une véritable aide à toute forme d'action sociale.
14. Evolution de carrière : nomination obligatoire au grade supérieur de leur cadre d'emplois des agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade en restant dans leur catégorie.
15. Validité permanente de l'inscription sur liste d'aptitude jusqu'à nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel.
16. Création d'options aux concours liées aux nouvelles compétences déléguées aux collectivités
17. Obligation aux Autorités Territoriales d'appliquer les avis donnés en CAP, CT, CHSCT et commission de réforme
18. Mise en application dans le secteur public des mêmes dispositions que dans le secteur privé concernant le délit d'entrave au droit syndical ayant trait à l'ensemble des droits des délégués du personnel et syndicaux.
19. Prise en compte de la spécificité et des responsabilités qui incombent aux agents faisant fonction d'agent de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes : SSIAP), quelles que soient les filières, par :
 - ✓ La mise en place d'un encadrement des agents des S.S.I.A.P par des agents possédant obligatoirement le diplôme correspondant au niveau imposé par chaque Etablissement recevant du Public (ERP).
 - ✓ L'obligation pour les Collectivités Locales de faire appel à un agent territorial responsable faisant fonction de chef de service de sécurité incendie (diplôme SSIAP 3) pour certains types d'établissements (à définir avec les professionnels parmi les 22 catégories existantes).
 - ✓ L'obligation de mettre en place un agent territorial ayant le diplôme SSIAP 3 dans les collectivités pour assurer le suivi des Commissions de Sécurité (moyens de secours incendie) conformité des locaux - accessibilité aux personnes à mobilité réduite pour tous types d'ERP). De plus, ce personnel deviendrait le référent sécurité auprès des Sapeurs-Pompiers et des Commissions.
 - ✓ L'attribution d'une NBI en fonction du niveau du diplôme ayant trait à cette spécialité, à savoir : 15 points pour S.S.I.A.P 1. // 20 points pour S.S.I.A.P 2. // 25 points pour S.S.I.A.P 3.
20. Harmonisation, en cas de transfert des personnels, au plus favorable de l'ensemble des acquis sociaux obtenus dans les collectivités d'origine avec application aux nouveaux agents recrutés, et ce, dans le cadre de l'acte III de la décentralisation.
21. Révision du décret n° 85-129 du 20/11/1985 concernant la souveraineté du jury par rapport aux seuils d'admission de l'examen professionnel afin que la note réglementairement fixée à 10 vaille pour l'admission à cet examen.
22. Du fait de la perte de la possibilité de prise d'échelon au temps minimum en FPT dans un souci d'équité et de par ce même principe, aligner les textes et décrets obligatoires dans les deux autres versants de la Fonction Publique. Pour exemple : Indemnité de dimanche et jours fériés, Indemnité pour travail de nuit, application du Décret n° 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés.
23. Reprise sans délai des accords PPCR avec, en priorité, la mise en place de l'obligation d'un déroulement de carrière sur au moins deux grades et la revalorisation indiciaire initialement prévue au 01/01/2018.
24. Extension de l'article 3-4 de la Loi 84-53 aux postes à pourvoir sans concours (agents non titulaires œuvrant sur des emplois ne nécessitant pas de concours).
25. Mise en place pour les filières exclues du RIFSEEP d'une équivalence au CIA (pour l'heure cette absence constitue une discrimination).
26. Maintien Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) dans les conditions actuelles.
27. Mise en place dans la fonction publique du délit d'entrave comme dans le privé.
28. Annulation du seuil démographique pour l'attribution de la NBI Accueil.
29. Obligation aux collectivités de permettre à l'agent de transformer des jours CET en points RAFF.
30. Remise à plat de la réforme RIFSEEP après évaluation des premiers effets de la réforme.

Formation et recrutement

1. Renforcement des crédits affectés à la formation.
2. Rendre obligatoire, par l'employeur, le financement d'un diplôme si l'agent présente un projet de diplôme professionnel
3. Revalorisation, par le CNFPT, des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement liés à la formation

Traitement et Indemnités

1. Révision du mode d'attribution de l'Indemnité de résidence afin que tous les agents de la FPT puissent en bénéficier avec intégration de celle-ci dans le traitement de base.
2. Réajustement et uniformisation du supplément familial quels que soient le nombre d'enfants et l'indice de rémunération de l'agent.
Réévaluation de manière significative du supplément familial pour un enfant.
3. Rendre obligatoire l'octroi de l'Indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés et améliorer le montant de celle-ci. Rendre obligatoire l'Indemnité de travail de nuit et sa majoration et améliorer le montant de celle-ci.
4. Instauration d'un socle substantiel et obligatoire de régime indemnitaire dans toutes les collectivités territoriales, quelles que soient leur importance, pour l'ensemble des fonctionnaires.
5. Maintien du régime indemnitaire, en cas de maladie, d'hospitalisation, accident de service et maladie professionnelle.
6. Revalorisation automatique de la valeur du point en fonction de l'inflation.
7. Application pour la récupération des heures supplémentaires, des mêmes majorations que celles retenues pour le calcul des indemnités horaires payées.

Filière administrative

1. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière administrative pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité).

Filière animation

1. Reconnaissance et développement plus accrus de la filière, et des missions.
2. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière animation pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité et responsabilité), y compris pour les agents de catégorie C travaillant en Accueil Collectif de Mineurs (ACM) et en période périscolaire.
3. Création d'un cadre d'emplois de Conseiller d'Animation de catégorie A

Filière technique

1. Mise en adéquation de l'examen professionnel d'Adjoint technique Principal de 2^{ème} classe avec leurs missions en minimisant le coefficient de connaissances générales par rapport à l'épreuve technique
2. Diversifier les options aux épreuves de l'examen professionnel d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe correspondant aux divers métiers existants de la filière technique.
3. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la Catégorie insalubre dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-Pompiers professionnels).

Filière culturelle

1. Élargissement de l'assiette d'attribution de la NBI par rapport à la spécificité des emplois liés au patrimoine et à la culture
2. Amélioration du régime indemnitaire de la filière culturelle notamment sur les premiers grades

Filière sanitaire et sociale

1. Reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres d'emplois des ATSEM, des agents sociaux et des auxiliaires de puériculture. De ce fait, bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant aux cadres d'emploi précités dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-Pompiers professionnels).
2. Mise en place d'une charte nationale concernant les missions des ATSEM, dans le respect de leur statut particulier.
3. Attribution d'une NBI pour tous les grades de la filière sanitaire et sociale pour les emplois ayant une spécificité particulière (technicité, pénibilité et responsabilité).
4. Indemnisation obligatoire et réglementaire des frais de déplacements des agents sociaux chargés du maintien à domicile à hauteur des frais réels.
5. Reconnaissance du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale.
6. Possibilité d'accès au grade d'Agent de maîtrise pour les cadres suivants : Agents sociaux, auxiliaires de soins et auxiliaires de puériculture.

Filière sportive

1. Redéfinition des missions du cadre d'emplois des O.T.A.P.S. avec reconnaissance de leurs compétences et de leurs diplômes en matière d'enseignement et d'animation.
2. Reconnaissance de la notion d'enseignants du cadre d'emplois des E.T.A.P.S. et O.T.A.P.S. Instauration d'un temps de service pour les enseignants par comparaison avec la filière culturelle (enseignants de musique)
3. Classement en catégorie active des personnels de catégorie B et C intervenant en milieu aquatique et visite médicale plus fréquente pour ces agents.

Filière Sécurité

- 1 Mise en adéquation du concours externe d'accès au 1^o grade du Cadre d'emplois de la filière Sécurité actuelle avec celui de la Police d'Etat (Niveau IV - Catégorie B).
- 2 Fusionnement des grades actuels de Catégorie B et A afin de former 3 grades en Catégorie A. Le concours d'accès externe de cette catégorie restant celui en vigueur (diplôme de niveau II).
- 3 De ce fait, refonte des grilles indiciaires des nouvelles Catégories A et B avec repositionnement des agents de la filière Sécurité selon les grades ainsi définis.
- 4 Maintien de la Catégorie C avec des Echelles allant de C1 à C3 pour les ASVP avec des règles identiques aux autres filières.
5. Indemnité spéciale de fonction respectivement fixée à 14%, 20% et 26% selon les catégories C, B et A. Cette prime devant être uniforme, obligatoire et non liée à la manière de servir.
6. Intégration de cette prime de fonction dans le traitement de base avec prise en compte dans le calcul du régime de retraite CNRACL (comme pour la filière Sapeurs-Pompiers professionnels). Les autres primes étant prises en compte dans le calcul du régime de retraite additionnelle.
7. Bonification d'un cinquième du temps de service effectivement accompli en tant que fonctionnaire appartenant à la filière Sécurité dans la limite de cinq années (comme pour la filière des Sapeurs-Pompiers professionnels).
8. Possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste pour difficulté opérationnelle identique à la filière Sapeurs-pompiers professionnels.
9. Armement obligatoire de catégorie B pour toutes les polices municipales.
10. Convention de coordination obligatoire avec les forces de sécurité de l'Etat pour toutes les Polices municipales, même celles inférieures à cinq agents.
11. Création de NBI pour certaines spécialités et encadrement : (VTT, Motocycliste, encadrement...).
12. Création d'une « école pilote » de police municipale composée exclusivement d'un encadrement de policiers municipaux.
13. Aménagement temporaire du poste de travail durant la grossesse, en adéquation avec la police d'état,
14. Fusion du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux.
15. Obligation pour les agents en cas de détachement, de se soumettre aux mêmes tests que les candidats au concours police municipale.
16. Mise en place d'une législation réglementant les brigades cynophiles (usage des chiens par les agents de Police Municipale).
17. Réintégration en Catégorie active des personnels qui avaient été nommés dans le grade de Chef de Police avant quinze années en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active) et qui sont restés dans ce grade.
Demande similaire pour les Chefs de service ayant été nommés après plus de quinze ans en Catégorie C (emplois classés en Catégorie active).

Retraites / Pensions

1. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
2. Maintien du calcul de la pension sur la base de l'échelon effectivement détenu depuis 6 mois lors de l'admission à la retraite.
3. Maintien du système de retraite par répartition.
4. Assainissement de la situation financière de notre caisse par l'arrêt du prélèvement obligatoire (surcompensation) qui permet de financer d'autres régimes de retraites déficitaires.
5. Maintien du pouvoir d'achat des retraités actuels par rapport à la revalorisation annuelle des pensions de retraite sur la base de l'inflation. (Il est en effet hors de question de baisser les pensions des retraités pour combler les déficits).
6. Maintien du pouvoir d'achat des futurs retraités par rapport aux revalorisations salariales et par rapport à l'inflation. (Là aussi, il n'est pas question que les futurs retraités voient leurs pensions moindres que celles de leurs collègues retraités actuels pour combler les déficits)
7. Raisonner en années de cotisation (au lieu d'âge et cotisation) avec un choix de départ en retraite dès que tous les trimestres ont été cotisés.
8. Révision des règles fixées par le décret n° 2012-847 du 02/07/2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension vieillesse avec la prise en compte de la totalité des trimestres cotisés pendant certaines périodes (chômage, maladie, accident du travail, service militaire).
9. Prendre en compte la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles, en mettant en place des définitions collectives et non individuelles et médicalisées qui entraîneraient une remise en cause du principe de service actif.
10. Réinstaurer le départ à la retraite, sous réserve d'avoir accompli 15 années de service, quel que soit leur âge, aux parents (mère ou père) de 3 enfants vivants ou décédés par fait de guerre ainsi qu'aux parents (mère ou père) d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, selon les critères actuels en vigueur.
11. Augmentation du taux de réversion à 65% minimum.
12. Inclure en totalité le régime indemnitaire ainsi que les astreintes et les heures supplémentaires payées dans le calcul du montant de la retraite,
13. Maintien de la majoration à partir de 3 enfants

**Les 20 et 21 juin 2019, a eu lieu à GIVORS (Rhône) notre
Assemblée Générale et notre Comité National**



Les membres du Bureau National remercient les organisateurs de cette manifestation, notamment, Françoise DARRAS, Brigitte SOICHET et Jocelyn DUFOUR, pour le parfait déroulement de ceux-ci ainsi que pour l'accueil des plus chaleureux qu'ils ont réservé aux participants qui représentaient nombre de nos départements.



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e), nom et prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est 83130 La Garde - Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cédex 9**

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale et les timbres correspondants aux mensualités payées ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

DateSignature